Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

29 282 Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector

Nr. 238

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 december 2015

In 2013 heeft het kabinet haar visie op de arbeidsmarkt in de zorg en ondersteuning uiteengezet (Kamerstuk 29 282, nr. 181). Centrale elementen daarin zijn een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen gemeenten, sociale partners en de rijksoverheid én een drietal uitgangspunten met bijbehorende maatregelen gericht op een verantwoorde transitie op de arbeidsmarkt.

De afgelopen periode heb ik mede naar aanleiding van de Petitie Red de Zorg overleg gevoerd met bonden en gemeenten over een toekomstvaste langdurige zorg en ondersteuning. De uitkomsten van dat overleg vindt u in de bijlage.

De Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,
M.J. van Rijn

kst-29282-238
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2015

Uitgangspunten voor een toekomstvaste langdurige zorg en ondersteuning

Het kabinet neemt het signaal van de Volkspetitie Red de Zorg van de FNV en het CNV, waar bijna 850 duizend mensen hun handtekening onder hebben gezet, serieus. Naar aanleiding van de petitie heeft het kabinet de FNV en het CNV uitgenodigd om te komen praten over de inhoud van de petitie en wat er naar gezamenlijk oordeel nodig is voor een toekomstvaste langdurige zorg en ondersteuning. Omdat dit vraagstuk enkel in gezamenlijkheid met gemeenten en werkgevers kan worden opgelost, is ook met hen gesproken over het gewenste toekomstperspectief en de actualiteit. De gesprekken hebben geleid tot een drietal gezamenlijke uitgangspunten en een pakket aan maatregelen waarmee deze uitgangspunten in de praktijk kunnen worden gerealiseerd. Maatregelen die de kwaliteit van de zorg en ondersteuning in de thuissituatie voor cliënten waarborgen en bijdragen aan de positie van werknemers in de langdurige zorg en ondersteuning.

Een toekomstvaste langdurige zorg en ondersteuning vraagt om verantwoord marktgedrag binnen een heldere verantwoordelijkheidsverdeling. Verantwoord marktgedrag van gemeenten, maar ook van werkgevers, werknemers en de organisaties die hen vertegenwoordigen. Dat vraagt om een nieuwe aanpak door alle relevante partijen, zowel op landelijk als regionaal niveau. Landelijke en regionale «Wmo-kamers» – naar analogie van «De Werkkamer» en de regionale Werkbedrijven – kunnen daarin een rol spelen. Het is de verantwoordelijkheid van het Rijk om te zorgen voor een gelijk speelveld waarbinnen ieder zijn verantwoordelijkheid op een goede en zorgvuldige wijze kan uitoefenen. Op dat speelveld neemt de Staatssecretaris van VWS met dit pakket maatregelen zijn verantwoordelijkheid.

Uitgangspunt 1: perspectief creëren en zo snel mogelijk omzetten in nieuwe werkgelegenheid.

Toekomstperspectief ondersteuning thuis

Nieuwe, brede functies op de grenzen van private persoonlijke dienstverlening, huishoudelijke hulp, begeleiding en persoonlijke verzorging bieden effectieve en efficiënte vormen van ondersteuning die goed aansluiten bij de beweging van «zorgen *voor* mensen» naar «zorgen *dat* mensen zelfredzaam blijven en kunnen participeren in de samenleving». Deze functies kunnen een belangrijke rol spelen in preventie, voorzorg en vroegtijdige signalering, maar ook in de bestrijding van eenzaamheid en het voorkomen van schuldenproblematiek. Denk bijvoorbeeld aan het op tijd inschakelen van de wijkverpleegkundige of huisarts, waardoor hoge kosten door onnodige inzet van zwaardere ondersteuning en professionele (medische / geestelijke) zorg in een later stadium kunnen zo worden voorkomen. De ontwikkeling van nieuwe integrale functies op de grenzen van huishoudelijke hulp, begeleiding en persoonlijke verzorging draagt bij aan kwaliteitsverbetering op het gebied van maatschappelijke ondersteuning in de thuissituatie. Deze ontwikkeling past binnen de middellange termijn kwaliteitsopgave die de commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen heeft geschetst en het belang dat zij benadrukt aan de verdere ontwikkeling van gemeenschapszorg. Ook persoonlijke dienstverlening aan mensen met een ondersteuningsvraag biedt kansen voor meer integrale ondersteuning aan cliënten.

Uiteindelijk kunnen hiermee meer cliënten (integrale) ondersteuning ontvangen waar huishoudelijke hulp onderdeel van is. Deze nieuwe, integrale functies kunnen daarmee het arbeidsmarktperspectief in

loondienst voor de huidige huishoudelijke hulpen en andere groepen medewerkers in het sociaal domein, zoals de medewerkers waarvoor de gemeente een verantwoordelijkheid draagt vanuit de Participatiewet, verbeteren. Daarbij gaat het niet alleen om de kans op een reguliere baan, maar ook om de inhoud van het werk en om ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden.

Niet alleen van gemeenten wordt verwacht dat zij in de zorginkoop werken aan vernieuwing. Ook van sociale partners wordt verwacht dat zij bijdragen aan de vernieuwingsopgave. Van individuele aanbieders wordt verwacht dat zij meer toewerken naar integrale arrangementen en van werkgevers en werknemers wordt verwacht dat zij investeren in de duurzame inzetbaarheid door om- en bijscholing. Met oog voor het de geldende verantwoordelijkheidsverdeling – de arbeidsvoorwaardenvorming is het exclusieve domein van sociale partners aan de cao-tafel – is het van belang dat de ontwikkeling van nieuwe functies ook zijn weg vindt in de van toepassing zijnde cao en dat eventuele knelpunten voor nieuwe integrale ondersteuningsvormen zoveel mogelijk worden weggenomen. Zodat ruimte ontstaat voor vernieuwing van de maatschappelijke ondersteuning.

Gemeenten, sociale partners en het kabinet zullen de verdere uitwerking met urgentie en voortvarendheid ter hand zullen nemen. Daarbij benoemen zij een aantal concrete stappen die gezet moeten worden om ervoor te zorgen dat bovenstaande kansen ook daadwerkelijk worden vertaald naar de praktijk:

1) Structureel (meer) ruimte voor deze vernieuwing (zie financiële paragraaf).
2) Vertalen van het toekomstperspectief naar functie-/competentieprofielen.
3) Om- en bijscholing obv die profielen, evt. via sectorplannen of vergelijkbare instrumenten.
4) Het starten van lokale projecten waar ervaring wordt opgedaan met de brede uitvoerende functie van de thuisondersteuner.
5) Genoemde functies vertalen naar de cao: de cao laten aansluiten bij de inhoudelijke beweging.

Op dit moment wordt onder leiding van de Transitiecommissie Sociaal Domein (TSD) met de bonden en een aantal koplopers van aanbieders en gemeenten gewerkt aan de mogelijke contouren van een toekomstvisie voor de ondersteuning thuis. De TSD zal op korte termijn advies uitbrengen. Het kabinet zal door middel van pilots een aantal lokale projecten ondersteunen die mede invulling geven aan dit toekomstperspectief. De ervaring die lokaal wordt opgedaan wordt samengebracht in een landelijk kennis- en ontwikkelprogramma thuisondersteuning, zodat de kennis en ervaring met de functie van thuisondersteuner beschikbaar is voor alle gemeenten en, thuiszorgorganisaties en zorgverzekeraars. De Wmo-werkplaatsen, waarin gemeenten, professionals, zorg- en welzijnsorganisaties en onderwijsinstellingen regionaal samenwerken kunnen hierbij een belangrijke rol vervullen. Bijvoorbeeld op het gebied van deskundigheidsbevordering, bij- en nascholing en trainingen en het benutten van de mogelijkheden van technologie voor de zelfredzaamheid van mensen in de thuissituatie.

Investeren in kwaliteit verpleeghuizen

Het kabinet stelt extra middelen beschikbaar voor verbetering van de kwaliteit verpleeghuizen, waaronder het programma Waardigheid en Trots (structureel € 210 mln.). Deze middelen zijn bedoeld voor extra dagbesteding voor ouderen en investeringen in de kwalificaties van het

personeel. Dat kan er tevens toe leiden dat de werkdruk vermindert. De middelen worden via de zorgkantoren beschikbaar gesteld aan de instellingen op basis van een plan, dat zowel door de cliëntenraad, de verpleegkundige adviesraad als de ondernemingsraad is ondertekend. De bonden zullen (op verzoek) de ondernemingsraden daarbij ondersteunen. Het plan dient aanvullend te zijn aan de opleidingsmiddelen die in de cao zijn vastgelegd (2% van de loonsom). Daarbij gaat het niet zozeer om het maken van plannen op papier, maar – vanuit een strategische visie op de toekomst van de instelling – om de analyse en het voeren van de dialoog over de juiste deskundigheid op alle niveaus binnen de zorginstelling (strategische personeelsplanning). Het beschikbaar stellen van deze extra middelen gebeurt in het besef dat zij een onderdeel uitmaken van een bredere discussie over de beschikbare middelen in de langdurige zorg. Sociale partners worden bestuurlijk betrokken bij de uitvoering van het programma Waardigheid en Trots, waaronder de leidraad verantwoorde personeelssamenstelling.

Kwaliteit van (werk in) de gehandicaptenzorg

Een plan van aanpak kwaliteit kan ook in de gehandicaptenzorg van meerwaarde zijn. Daarom wordt in 2016 gewerkt aan een plan ter verbetering van de kwaliteit van de gehandicaptenzorg. Ook daarbij zorgt het kabinet voor een evenwichtige inbreng van werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, beroepsverenigingen en (koepels van) zorginkopers bij de totstandkoming van dat plan.

De kwaliteit van werk is van groot belang voor de kwaliteit van zorg. Een veilige werkomgeving voor professionals in de zorg is daarom voor alle partijen belangrijk. In de gehandicaptenzorg is deze uitdaging groter dan in veel andere sectoren. Het is van groot belang dat werknemers zich veilig voelen om over agressie waar ze mee te maken hebben te kunnen praten. De bonden kunnen hierin een belangrijke rol vervullen, aangezien zij veel input van de werkvloer halen. Het CNV neemt hierin het initiatief met een aantal pilots. Ook de FNV zal hierbij aansluiten. Het kabinet ondersteunt deze pilots en zal zich inspannen om de resultaten daarvan structureel in de sector te implementeren.

Perspectief omzetten in nieuwe werkgelegenheid

Alle verzachtingen en in te zetten instrumenten ten spijt, kan niet uitgesloten worden dat werknemers hun baan (dreigen te) verliezen, met name in het sociaal domein. Daar wordt extra in geïnvesteerd. Met name voor de oudere werknemers, die weinig kansen hebben op een andere baan, is dat van belang. Maar ook voor medewerkers uit de langdurige zorg die reeds werkloos zijn geworden. Het kabinet zet daarom in op het van-werk-naar-werk of van-werkloosheid-naar-werk begeleiden van medewerkers, bijvoorbeeld via een versterking van de regionale arbeidsmarktstructuur, scholingsvouchers en persoonlijke dienstverlening UWV, zoals beschreven in de recente brief van het kabinet «Doorstart naar nieuw werk».

De middelen uit het landelijk sectorplan zorg die niet tot besteding zijn gekomen (€ 28 mln.) gaan naar het UWV en worden ingezet ten behoeve van werknemers afkomstig uit de zorg. € 10 mln. daarvan is beschikbaar voor scholingsvouchers ten behoeve van werknemers die met ontslag bedreigd worden of al ontslagen zijn. Dit kunnen ook flexwerkers zijn of werknemers met een aflopend tijdelijk contract. De overige € 18 mln. wordt ingezet voor extra dienstverlening van het UWV aan WW-ers afkomstig uit de langdurige zorg en ondersteuning. Omdat economiebreed ook nog middelen beschikbaar zijn, waar ook de zorg gebruik van

kan maken, is het mogelijk dat het uiteindelijke beroep van werknemers uit de zorg op dienstverlening van het UWV, groter wordt dan € 28 mln., afhankelijk van het aantal mensen uit de langdurige zorg zijn en het aantal kandidaten uit overige sectoren in de Nederlandse economie.

De gemeenten, de bonden en het kabinet achten het van belang dat – vanuit het inhoudelijk perspectief van de toekomstvisie ondersteuning thuis, de visie op de kwaliteit verpleeghuizen en de kwaliteit gehandicaptenzorg – medewerkers worden toegerust voor en/of begeleid naar een nieuwe baan met perspectief in de langdurige zorg en ondersteuning. Een belangrijke uitdaging ligt bij de groep oudere medewerkers. VWS draagt daarom zorg voor financiering van een zorginhoudelijke project- en begeleidingsorganisatie (4500/45+), die vanuit de inhoudelijke beweging *aanvullend* werkt op de dienstverlening van het UWV. Het CNV neemt hierin het initiatief. De FNV sluit hierbij aan. De toegevoegde waarde zit in de specifieke zorginhoudelijke begeleiding van medewerkers, onder andere via de «Andere handen community». De project- en begeleidingsorganisatie kan voor zowel de scholingsvouchers als de extra dienstverlening kandidaten aanleveren bij UWV.

Uitgangspunt 2: Inkoop op inhoud en kwaliteit, geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

Zorginkopers hebben de opdracht om de eigen kracht van de cliënt en zijn/haar sociale netwerk zo goed mogelijk te benutten. Daar waar de prijs kan dalen door efficiënter werken of innovatie, wordt dat van harte toegejuicht en gestimuleerd. Het is echter niet de bedoeling dat bezuinigingen worden gerealiseerd op de arbeidsvoorwaarden of arbeidsrechtelijke positie van de medewerkers, dan wel dat inzet van het gevraagde deskundigheidsniveau niet mogelijk wordt gemaakt.

Verantwoord marktgedrag van gemeenten

Het kabinet stelt voor nadere regels te stellen gericht ter ondersteuning van een zorgvuldig inkoopproces en een actieve eigen rol van de gemeenteraad. Om dit in de praktijk te realiseren, wordt een AMvB opgesteld op grond van artikel 2.6.6. Wmo 2015 met als strekking:

1) De raad neemt bij de start van een inkoopproces een besluit over de te hanteren uitgangspunten voor verantwoordelijk marktgedrag, waarbij de raad duidelijk maakt hoe zij daarbij de uitgangspunten zoals benoemd in de code verantwoordelijk marktgedrag thuisondersteuning heeft gewogen en betrokken.
2) Het college vertaalt die uitgangspunten in het inkoopproces in een passend tarief/budget, waarbij tenminste de in de code opgenomen kostprijselementen zijn uitgewerkt.
3) Het college blijft verantwoordelijk voor het maken van contractafspraken met aanbieders, zoals de hoogte van het tarief/budget.
4) Het college legt verantwoording af aan de gemeenteraad hoe zij de door de raad vastgestelde uitgangspunten heeft vertaald in een passend tarief/budget, de procedure waarmee dit tarief/budget is gerealiseerd en legt hierover publieke verantwoording af.

De AMvB heeft als doel een transparante, heldere en expliciete lokale democratische besluitvorming over de wijze waarop de gemeente komt tot een prijs die voldoet aan de wettelijke eisen zoals opgenomen in de Wmo 2015 (art. 2.6.6.), in de praktijk te realiseren. De AMvB is van toepassing op nieuwe inkoopcontracten vanaf het moment dat de AMvB in werking treedt.

Verantwoord marktgedrag van sociale partners

Niet alleen van gemeenten wordt gevraagd dat zij verantwoord marktgedrag vertonen. Ook van sociale partners. Het arbeidsvoorwaardenoverleg is het exclusieve domein van sociale partners waar sociale partners bindende afspraken maken in de vorm van een cao. Dit is ook het uitgangspunt in de Wmo 2015. Wettelijk is vastgelegd dat gemeenten reële tarieven vaststellen die aanbieders in staat stellen de arbeidsvoorwaarden behorende bij de van toepassing zijnde cao te betalen. Met bovengenoemde AMvB worden waarborgen aangebracht voor de zorgvuldigheid van dat inkoopproces.

Van sociale partners wordt verwacht dat zij verantwoord omgaan met de verantwoordelijkheid die zij hebben voor het arbeidsvoorwaardenoverleg en de consequenties van de afspraken die zij daarbij maken voor de inkoopmogelijkheden van gemeenten en de werkgelegenheid in de sector.

De cao speelt tevens een belangrijke rol in het gezamenlijke streven concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Zo kan bijvoorbeeld het verminderen van het kostenverschil voor werkgevers tussen medewerkers met een vast contract en medewerkers met een flexibel contract, bijdragen aan het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden bij aanbestedingen én bijdragen aan het in stand houden van de relatie hulpverlener-cliënt.

Van individuele aanbieders wordt verwacht dat zij in het inkoopproces op reële wijze inschrijven, een kostprijs hanteren waarmee ze kwalitatief goede hulp kunnen bieden en handelen in lijn met de uitgangspunten van goed werkgeverschap, de Wet werk en zekerheid, de Wet Normering Topinkomens en de afspraken die zijn gemaakt in het sociaal akkoord.

Verantwoordelijkheid Rijk

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor een goede uitvoering van de wet, waaronder de inkoop van maatschappelijke ondersteuning. Sociale partners zijn verantwoordelijk voor het maken van afspraken over de arbeidsvoorwaarden. Het is de verantwoordelijkheid van het Rijk om te zorgen voor een gelijk speelveld waarbinnen ieder zijn verantwoordelijkheid op een goede en zorgvuldige wijze kan uitoefenen. Op dat speelveld neemt de Staatssecretaris van VWS met dit pakket maatregelen zijn verantwoordelijkheid.

Gemeenteraden stellen de kaders voor het lokale beleid vast en controleren het college van B en W op een goede en zorgvuldige uitvoering van de wet. Gemeenteraden zijn op basis van de volksvertegenwoordigende rol voor inwoners direct aanspreekbaar op de uitvoering van de wet binnen de gemeentegrenzen en dienen gemeenteraden inwoners actief te betrekken bij de kaderstelling van het lokale beleid. Vanzelfsprekend zal ik vanuit mijn verantwoordelijkheid de komende periode actief blijven toezien op een goede uitvoering van de wet door gemeenten blijven aanspreken op een verantwoorde invulling van hun verantwoordelijkheden. Daar waar de situatie zich voordoet dat het gemeentelijk beleid strijd oplevert met het wettelijk kader zal ik in overleg treden met het college. Daar waar een gemeente volhardt in zijn beleid en de gemeenteraad zijn verantwoordelijkheid niet neemt, zal ik niet terughoudend zijn om de instrumenten in het kader van het bestuurlijk toezicht in te zetten.

Hetzelfde principe past het kabinet toe daar waar sociale partners niet handelen in lijn met de wettelijke kaders en afspraken in het sociaal akkoord en de wet werk en zekerheid.

Uitgangspunt 3: reguliere banen in loondienst tegen fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden.

Een slechtere rechtspositie van publiek gefinancierde dienstverleners wordt door kabinet, bonden en gemeenten in beginsel onwenselijk geacht. Publiek gefinancierde banen moeten reguliere banen zijn tegen fatsoenlijk arbeidsvoorwaarden. Schijnconstructies zijn verboden en worden actief bestreden. Cliënten worden niet geconfronteerd met werkgevers- of opdrachtgeversverplichtingen, tenzij de cliënt bewust en goed geïnformeerd kiest voor een maatwerkvoorziening PGB (en vervolgens voor een alfahulp of zzp-er). Alleen daar waar de cliënt aangeeft dat het aanbod in natura niet passend is voor de persoonlijke situatie en de cliënt – evt. met behulp van zijn of haar sociale netwerk – in staat is de met het PGB verbonden (werkgevers-)taken uit te voeren, kan sprake zijn van gebruik van de Regeling dienstverlening aan huis. Voor cliënten die een persoonlijke voorkeur hebben voor deze vorm van dienstverlening (pgb), verandert niets. Het kabinet ziet toe op oneigenlijk gebruik van de Regeling dienstverlening aan huis.

Verbod op alfahulpen in de algemene voorzieningen

Het kabinet stelt voor de inzet van alfahulpen in de algemene voorzieningen te verbieden per 1 januari 2017. Bij wet wordt geregeld dat de algemene voorziening enkel een voorziening in natura kan zijn, waarbij er geen werkgevers- of opdrachtgeversverplichtingen komen te rusten op de cliënt. Daarmee wordt het gebruik van de Regeling dienstverlening aan huis (het sociale zekerheidsregime voor alfahulpen) in de Wmo 2015 beperkt tot enkel de pgb-houders in de maatwerkvoorziening. In de maatwerkvoorziening is een helder onderscheid aangebracht tussen zorg in natura (geen werkgevers- of opdrachtgeversverplichtingen voor de cliënt) en het persoonsgebonden budget (pgb). Het gebruik van de Regeling dienstverlening aan huis is enkel mogelijk indien de cliënt bewust en goed geïnformeerd kiest voor een pgb, en vervolgens voor een dienstverlener die werkt op basis van de Regeling. Het risico dat via de pgb maatwerkvoorziening de inzet van medewerkers op basis van de Regeling dienstverlening aan huis in potentie zou kunnen groeien door deze maatregelen. Echter, dat risico wordt voldoende afgedekt via de hierboven beschreven waarborgen voor de cliënt en de uitvoering door de SVB. Het kabinet zal de ontwikkeling van het aantal dienstverleners op basis van de Regeling voor budgethouders Wmo 2015 monitoren.

Financieel

Om gemeenten meer financiële slagkracht te geven bij het realiseren van de beoogde vernieuwing, worden de HHT-middelen structureel gemaakt door het in het Regeerakkoord afgesproken budget voor de «verbetering van de arbeidsmarktpositie van specifieke groepen medewerkers» vanaf 2017 structureel toe te voegen aan de integratie-uitkering Wmo. Dit budget bedraagt € 40 mln. in 2017 oplopend naar € 100 mln. structureel. Vanaf 2016 komen tevens de reeds toegezegde middelen voor vernieuwing van maatschappelijke ondersteuning, zoals begeleiding en dagbesteding, beschikbaar voor gemeenten. Dit budget voor vernieuwing bedraagt structureel € 200 mln. per jaar. Het totale gemeentelijke budget voor vernieuwing van de maatschappelijke ondersteuning komt daarmee uit op € 200 mln. in 2016, € 240 mln. vanaf 2017 oplopend tot structureel € 300 mln. in latere jaren.

Naast de vernieuwingsopgave ligt er ook in de overgangsfase een uitdaging om de transitie verantwoord te laten verlopen. Het kabinet en gemeenten hebben bij de toekenning van de HHT-middelen de bestuur-

lijke afspraak gemaakt om te werken aan reguliere banen tegen fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en daarmee te zorgen voor een warme transitie. Die afspraak staat. Uit de meest recente realisatiecijfers blijkt echter dat de benutting van die middelen achterblijft bij de verwachtingen. Naar verwachting komt ongeveer de helft van het HHT-budget voor 2015 niet in dat jaar tot besteding (ca. € 60 mln.)[1]. Voor 2016 is ongeveer € 140 mln. toegekend aan gemeenten. Tezamen betekent dit dat voor gemeenten incidenteel nog ongeveer € 200 mln. beschikbaar is.

De gemeenten, de bonden en het kabinet hechten eraan dat de besteding van deze gelden op korte termijn tot effect leiden en dat de gelden daar worden ingezet, waar deze het meest bijdragen aan een warme transitie. Daarom spreken betrokken gemeenten, bonden en het kabinet met elkaar af dat binnen de doelen van de HHT (reguliere werkgelegenheid, fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en een warme transitie voor cliënten en medewerkers) de voorwaarden van de HHT worden losgelaten. Zodat gemeenten naast inzet van de HHT, de ruimte hebben in de overgangsfase concrete op de lokale situatie afgestemde afspraken te maken waarmee cliënten, medewerkers en aanbieders worden ondersteund in de transitie. Daar waar acute problematiek leidt tot risico's voor de continuïteit van ondersteuning en de relatie hulpverlener-cliënt, biedt dit gemeenten tevens de ruimte om lokaal en regionaal afspraken te kunnen maken die deze continuïteit ten goede komen.

De Wmo-Kamer: landelijke en regionale inbedding

Een voortvarende inzet op de gedeelde uitgangspunten en bijbehorende maatregelen vraagt om draagvlak en regie op landelijk en regionaal niveau met oog voor elkaars verantwoordelijkheden. Gemeenten hebben het voortouw in en de regie op het brede sociale domein, waaronder de maatschappelijke ondersteuning. Actieve ondersteuning door sociale partners is daarbij een belangrijke voorwaarde. Dat vraagt om een goede landelijke en regionale verbinding tussen gemeenten en sociale partners.

De VNG en sociale partners verenigd in de Stichting van de Arbeid hebben de intentie uitgesproken een zogenoemde landelijke «Wmo-kamer» op te richten naar analogie van De Werkkamer. In deze Wmo-kamer zullen VNG en de Stichting van de Arbeid met grote regelmaat op landelijk niveau bijeen komen om de ontwikkelingen ten aanzien van het sociale domein en de maatschappelijke ondersteuning onderling te bespreken en zo nodig gezamenlijke aanbevelingen te doen aan de eigen achterbannen in de regio of om adviezen te geven aan de overheid. Daarbij is de wens uitgesproken dat ook de expertise van derden aanschuift bij het overleg, zoals ook bij De Werkkamer het geval is. In de regionale Wmo-kamers zullen – naar analogie van de regionale Werkbedrijven – gemeenten en sociale partners werken aan regionale samenwerkingsagenda's en een gezamenlijk perspectief. Daarbij ligt het voor de hand om ook in kaart te brengen welke verbindingen gelegd kunnen worden met andere stakeholders en reeds bestaande trajecten zoals bijvoorbeeld het Zorgpact. De eerste ervaringen met de Werkkamer en de regionale Werkbedrijven zijn positief.

Het kabinet juicht het toe dat gemeenten en sociale partners op deze wijze de handen ineen proberen te slaan en heeft toegezegd dat het Ministerie van VWS bereid is om als adviseur deel te nemen aan de landelijke en regionale Wmo-kamers.

---

[1] Derde kwartaalrapportage HH(T)-monitor, KIWA Carity, 2015.

Tot slot

Met dit totaalpakket krijgen gemeenten en sociale partners de ruimte, middelen en mogelijkheden om vanuit het perspectief van de cliënt zowel in de overgangsfase als structureel te investeren in de kwaliteit van thuisondersteuning op basis van de Wmo 2015 en in de medewerkers die deze ondersteuning bij mensen thuis verlenen. Een pakket dat gebaseerd is op een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen gemeenten, sociale partners en het kabinet en dat bijdraagt aan een verantwoorde transitie waarin partijen met oog voor elkaars verantwoordelijkheden bijdragen aan het gezamenlijk belang: kwalitatief goede, betaalbare en toegankelijke ondersteuning thuis.